



DEUTSCH-FRANZÖSISCHER INFORMATIONSBRIEF

LETTRE D'INFORMATION FRANCO-ALLEMANDE

Inhalt | Februar 2016

In diesem zweisprachigen Informationsbrief möchten wir Sie über aktuelle rechtliche und steuerrechtliche Entwicklungen in Deutschland und Frankreich informieren. Dieser Brief ist von der Deutsch-Französischen Praxisgruppe von GGV verfasst, die sich auf die Beratung von Unternehmen aus französischsprachigen Ländern in Deutschland und von Unternehmen aus deutschsprachigen Ländern in Frankreich spezialisiert hat.

FRANZÖSISCHES RECHT:

Steuerrecht S. 1 | Gesellschaftsrecht S. 2 | Arbeitsrecht S. 3 | Handelsrecht S. 5 | Immobilienrecht S. 6 | GGV in eigener Sache S. 13

Contenu | Février 2016

Par le biais de cette Lettre d'information bilingue, nous souhaitons vous tenir informés de l'actualité juridique et fiscale allemande et française. Cette Lettre est rédigée par l'Équipe franco-allemande de GGV qui a pour vocation de conseiller les entreprises françaises et venant de pays francophones sur le marché allemand, et les entreprises allemandes et de pays germanophones sur le marché français.

DROIT ALLEMAND :

Droit fiscal p. 7 | Droit du travail p. 10 | Droit des sociétés p. 12 | GGV vous informe sur GGV p. 13



Informationen Frankreich Informations France

Jahressteuergesetz für 2016 und Gesetz zur Berichtigung des Jahressteuergesetzes für 2015

Der französische Gesetzgeber führt Maßnahmen ein, die die Kontrollen der Finanzverwaltung verbessern und das innerstaatliche Recht mit den internationalen Übereinkommen harmonisieren sollen, ohne dass sich dabei die steuerliche Belastung der natürlichen und juristischen Personen erhöht.

Besteuerung von natürlichen Personen:

In Frankreich ist seit dem 31.12.2015 der automatische Austausch von Informationen in Kraft getreten. Die Finanzinstitutionen haben die Pflicht, verschiedene Informationen über ihre Kunden einzuholen und zu identifizieren. Die Daten der Kunden (Bankkonto- und Lebensversicherungsnummer, Saldo der Konten), deren Wohnsitz in den Ländern liegt, die an das Abkommen gebunden sind, werden automatisch

an das Finanzamt des Wohnsitzstaats des Kunden übermittelt.

Immobiliensteuerrecht: Eine zusätzliche Registersteuer i.H.v. 0,6 % auf die Veräußerung von bestimmten Gebäuden im Großraum Paris findet seit dem 1.1.2016 Anwendung. Die Bemessungsgrundlage ist mit der für andere Registersteuern identisch.

Der Gesamtsatz der Registersteuern im Falle des Erwerbs

Loi de finances pour 2016 et loi de finances rectificative pour 2015

Le législateur français, s'il n'augmente globalement pas la charge fiscale des entreprises et des particuliers, met en place des dispositifs destinés à améliorer les contrôles de l'administration fiscale ou encore à harmoniser le droit national avec les conventions internationales.

Fiscalité des personnes physiques :

Depuis le 31.12.2015, la France met en œuvre dans son droit interne la norme commune de déclaration permettant l'échange automatique d'informations. Les institutions financières doivent identifier et collecter différentes informations sur leurs clients. Les données (numéro de compte, d'assurance-vie, soldes des comptes) afférentes aux clients résidents de pays parties à cet accord seront transmises

automatiquement à l'administration de l'Etat de résidence des titulaires.

Fiscalité immobilière : Un droit d'enregistrement additionnel de 0,6 % sur certaines ventes de bureaux en Ile de France s'applique depuis le 1.1.2016. Son assiette est identique aux autres droits d'enregistrement.

Le taux global des droits d'enregistrement relatif à l'acqui-

einer Immobilie in Paris ist somit seit dem 1.1.2016 von 5,09 % auf 5,81 % gestiegen. Der jetzt in Paris geltende Steuersatz entspricht also künftig dem bereits in den meisten anderen Städten Frankreichs gültigen Satz.

Unternehmenssteuerrecht: Das Gesetz zur Berichtigung des Jahressteuergesetzes setzt eine bindende Missbrauchsklausel aus der Mutter-Tochter-Richtlinie um.

Diese Klausel wird es ermöglichen, die Wirksamkeit der Mutter-Tochter-Regelung bei einer Gestaltung in Frage zu stellen, die als Hauptziel die Inanspruchnahme von Steuerbefreiungen und nicht das eigentliche Ziel der Mutter-Tochter-Richtlinie verfolgt. Neu ist, dass diese Missbrauchregelung nicht nur auf Investoren, die außerhalb der EU ansässig sind, sondern auch auf Investoren aus der EU anwendbar ist. Diese Klausel könnte z.B. Anwendung finden, wenn der Endanleger, unabhängig von seinem Ansässigkeitsstaat, körperschaftsteuerbefreit ist und der nach einer neuen Rechtsprechung des Conseil d'Etat (höchstes frz. Verwaltungsgericht) nicht mehr Vorteile aus einem Steuerabkommen ziehen kann.

Ausschüttungen innerhalb einer steuerlichen Organschaft werden künftig auf der Grundlage eines Anteils für Kosten und Aufwendungen i.H.v. 1 % der Dividende besteuert. Zuvor waren Kosten

und Aufwendungen steuerbefreit. Dies gilt auch im Falle der Ausschüttung von Dividenden durch eine in der EU ansässige Tochtergesellschaft, deren Kapital in Höhe von mindestens 95 % von einer französischen Gesellschaft gehalten wird. Dagegen erfolgt die Besteuerung weiterhin auf der Grundlage eines Anteils i.H.v. 5 %, wenn die Ausschüttung durch eine französische Gesellschaft an eine andere französische Gesellschaft erfolgt, die nicht Mitglieder einer Organschaft sind, bzw. wenn die Dividende von einer EU-Tochtergesellschaft an eine französische Gesellschaft erfolgt, die weniger als 95 % des Kapitals der Tochtergesellschaft hält.

Frankreich setzt den 13. Aktionspunkt des BEPS-Plan um, welche eine Erklärungspflicht für jeden Staat („country by country reporting“) vorsieht, die Gegenstand eines automatischen Austausches von Informationen zwischen den Staaten sein wird. Betroffen sind insbesondere Gesellschaften, deren Kapital von Konzernen gehalten wird, die in einem Staat ansässig sind, der nicht am automatischen Austausch von Erklärungen für jeden Staat teilnimmt, und die einen konsolidierten Umsatz von mehr als € 750 Millionen erzielen. In einer Verordnung wird bestimmt werden, ob Deutschland als am automatischen Informationsaustausch teilnehmend gilt oder nicht.

tion d'un immeuble à Paris est ainsi passé de 5,09 % à 5,81 % à compter du 1.1.2016. Le taux applicable à Paris vient donc s'aligner sur celui déjà applicable dans la plupart des autres départements.

Fiscalité des entreprises : La loi de finances rectificative transpose une clause anti-abus contraignante introduite par la directive relative aux distributions réalisées entre sociétés mères et filiales.

Cette clause va permettre la remise en cause du bénéfice du régime mère fille, en cas de montage ayant pour objectif principal l'obtention d'exonérations contrairement à la finalité du régime. La nouveauté de ce texte est de rendre la clause anti-abus applicable non seulement à l'investisseur résidant hors de l'Union, mais également à celui qui y réside. Ainsi, cette clause pourrait par exemple s'appliquer lorsque l'investisseur final est une entité exonérée d'impôt sur les sociétés, quel que soit le pays de son siège et qui, selon une jurisprudence récente du Conseil d'Etat, ne pourrait plus se prévaloir des avantages conventionnels.

Les distributions à l'intérieur d'un groupe fiscal sont désormais imposées sur une quote-part de frais et charges de 1 %, alors qu'elles étaient exonérées auparavant. Cette imposition s'applique aussi aux dividendes de filiales euro-

péennes détenues à au moins 95 %. En revanche, la quote-part de frais et charges de 5 % reste applicable aux distributions entre sociétés françaises non intégrées et aux distributions faites par des filiales européennes détenues à moins de 95 %.

La France met en œuvre l'action n° 13 du plan BEPS en créant une obligation déclarative d'informations pays par pays («country by country reporting»), qui devra faire l'objet d'un échange automatique entre les Etats. Sont notamment soumises à cette obligation les entreprises détenues par des entités établies dans un Etat qui ne participe pas à l'échange automatique des déclarations pays par pays et qui génèrent un chiffre d'affaires consolidé d'au moins € 750 millions. Un futur décret déterminera si l'Allemagne est considérée comme participant à l'échange automatique ou non.

Haftung und Amtsenthebung von Geschäftsführern

Dem Kassationsgerichtshof (Cour de cassation) wurde vor kurzem in zwei Entscheidungen der Anlass gegeben, die Bedingungen festzulegen, unter welchen Dritte einen Geschäftsführer direkt zur Haftung heranziehen können, und unter welchen er von seinem Amt enthoben werden kann.

Dritte können die direkte Haftung eines Geschäftsführers nur dann in Anspruch nehmen, wenn dieser einen Fehler begangen hat, welcher sich von seinem Aufgabengebiet abhebt und ihm persönlich anzurechnen ist. In einem Urteil vom 10.11.2015 hat der Kassa-

tionsgerichtshof entschieden, dass ein Geschäftsführer einen vorsätzlichen Fehler von schwerwiegendem Ausmaße begeht, indem er mit dem alleinigen Ziel seiner persönlichen Bereicherung handelt, ohne Zusammenhang mit dem Zweck oder dem

Responsabilité et révocation des dirigeants

La Cour de cassation a eu récemment l'occasion de rappeler, par deux décisions, les conditions dans lesquelles un dirigeant peut voir sa responsabilité à l'égard des tiers engagée, et celles dans lesquelles il peut se voir révoqué de ses fonctions.

La responsabilité des dirigeants à l'égard des tiers n'est engagée que lorsqu'ils ont commis une faute détachable de leurs fonctions et qui leur est personnellement imputable. Dans un arrêt du 10.11.2015, la Cour de cassation a jugé qu'en agissant dans un seul

but d'enrichissement personnel, sans lien avec l'objet ou l'intérêt social de la société, le dirigeant commet une faute intentionnelle d'une particulière gravité. De tels agissements, incompatibles avec l'exercice normal des fonctions de dirigeant, justifient en consé-

Interesse der Gesellschaft. Ein solches Verhalten, unvereinbar mit der normalen Ausübung der Aufgaben eines Geschäftsführers, rechtfertigt infolgedessen seine direkte Haftung gegenüber Dritten.

In einem anderen Fall hat der Kassationsgerichtshof durch ein Urteil vom 13.10.2015 klargestellt, dass das Fehlverhalten eines Organs einer Tochtergesellschaft die Abberufung als Organ in der Holding des Konzerns rechtfertigen kann, obwohl es sich hierbei um getrennte Gesellschaften handelt.

Im vorliegenden Fall hatte das Verhalten des Geschäftsführers der Tochtergesellschaft negative Auswirkungen auf den Konzern gehabt. Der Kassationsgerichtshof hielt fest, dass ein Konzern auf die Umsetzung eines gemeinschaftlichen Ziels hinwirkt. Seither genügen die negativen Auswirkungen des Verhaltens des Geschäftsführers im Rahmen der Tochtergesellschaft, um den Vertrauensverlust der anderen Konzerngesellschaften und besonders der Holding ihm gegenüber zu begründen. Somit war die Abberufung als Organ innerhalb anderer Konzerngesellschaften gerechtfertigt.

quence la mise en cause de sa responsabilité à l'égard des tiers.

Dans une autre affaire, la Cour de cassation a précisé par un arrêt du 13.10.2015, que les agissements fautifs du mandataire social d'une filiale peuvent justifier la révocation de ses fonctions de mandataire social dans la holding du groupe, bien qu'il s'agisse d'entités distinctes.

En l'espèce, les agissements du dirigeant de la filiale avaient eu des répercussions négatives sur le groupe. La Cour de cassation a retenu qu'un groupe de sociétés concourt à la réalisation d'un

objectif commun. Dès lors, les répercussions des agissements du dirigeant au sein de la filiale suffisent à entraîner la perte de confiance des autres entités du groupe à son égard et notamment de la holding. Ainsi, la révocation de ses mandats sociaux au sein des autres entités du groupe était justifiée.

Haftung für die Sicherheit der Arbeitnehmer – Änderung der Rechtsprechung

Der Arbeitgeber haftet für die Sicherheit seiner Arbeitnehmer und muss deshalb alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, die für die Gewährleistung der Sicherheit und den Schutz der körperlichen und geistigen Gesundheit seiner Arbeitnehmer notwendig sind. Seit den „Asbest“-Urteilen des Kassationshofs im Jahr 2002 wird diese Haftung als eine Erfolgshaftung verstanden, von der der Arbeitgeber nur im Falle der höheren Gewalt befreit ist. Mit Urteil vom 25.11.2015 hat der Kassationshof seine Rechtsprechung geändert: Ein Arbeitgeber, der beweist, dass er alle vorbeugenden Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit seiner Arbeitnehmer ergriffen hat, verstößt nicht gegen seine Pflicht zur Gewährleistung der Sicherheit.

Die Haftung des Arbeitgebers für die Sicherheit seiner Arbeitnehmer zwingt ihn unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze im Bereich Prävention zur Vorbeugung von Risiken für die Gesundheit und die Sicherheit seiner Arbeitnehmer, zu ihrer Fortbildung und Information über Risiken, zu einer angemessenen Arbeitsorganisation und zur Bereitstellung angepasster Arbeitsmittel. Mit anderen Worten: Die Haftung des Arbeitgebers zwingt ihn zur Einführung eines Compliance-Programms im Bereich Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer.

Die Entscheidung des Kassationshofs im Jahr 2002, diese Haftung als Erfolgshaftung zu behandeln, hat zu einem absoluten Schutz der Arbeitnehmer geführt, da sich der Arbeitgeber nicht durch den Beweis, dass kein

Fehlverhalten vorlag oder dass er alle angemessenen Maßnahmen ergriffen hatte, von einer Haftung befreien konnte. Nur im Falle höherer Gewalt war eine Haftungsbefreiung möglich.

Mit seinem Urteil vom 25.11.2015 hat sich der Kassationshof von seiner bisherigen Rechtsprechung abgewendet. Er hat entschieden, dass der Arbeitgeber künftig von seiner Haftung befreit ist, wenn er belegen kann, dass er vorbeugende Maßnahmen ergriffen hat. Dieses Urteil soll die Bemühungen der Arbeitgeber im Bereich Vorbeugung honorieren und sie zu weiteren Maßnahmen anspornen. Auch wenn die Haftung des Arbeitgebers für die Sicherheit der Arbeitnehmer keine Erfolgshaftung mehr ist, haftet der Arbeitgeber jedoch weiterhin für die Ergreifung aller notwen-

Revirement de jurisprudence en matière d'obligation de sécurité

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité, en vertu de laquelle il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Cette obligation, depuis les arrêts amiante de 2002, était considérée comme une obligation de résultat, dont l'employeur ne pouvait s'exonérer qu'en cas de force majeure. Dans un arrêt du 25.11.2015, la Cour de cassation a infléchi sa jurisprudence en énonçant que l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention de la santé et de la sécurité de ses salariés ne contrevient pas à l'obligation de sécurité.

L'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur lui impose de prévenir les risques pour la santé et la sécurité de ses salariés, de les former et de les informer aux risques, et de mettre en place une organisation et des moyens adaptés, dans le respect des principes généraux de la prévention. En d'autres termes, l'obligation de sécurité impose à l'employeur la mise en place d'un programme de compliance en matière de santé et sécurité des salariés.

En décidant, en 2002, que cette obligation de sécurité était une obligation de résultat, la Cour de cassation était parvenue à assurer une protection absolue aux salariés, l'employeur ne pouvant s'exonérer de cette obligation en prouvant son absence de fautes ou en prouvant avoir pris

toutes les mesures préventives adéquates. Seule la force majeure était susceptible d'exonérer l'employeur.

Opérant un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation, dans son arrêt du 25.11.2015, décide que l'employeur peut désormais s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir adopté une démarche de prévention des risques. Cette décision a le mérite de remettre à l'honneur et d'encourager les efforts de prévention des employeurs. Néanmoins, l'obligation de sécurité, si elle n'est plus une obligation de résultat, n'en demeure pas moins une obligation de moyens renforcés. Les employeurs ne pourront donc s'en exonérer qu'en démontrant avoir pris toutes les mesures prévues par le code du travail en matière de prévention

digen Maßnahmen (verstärkte Sorgfaltspflicht). Ein Arbeitgeber ist daher nur dann von der Haftung befreit, wenn er beweisen kann, dass er alle Maßnahmen

ergriffen hat, die vom Arbeitsgesetzbuch zur Vorbeugung von Risiken für die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer vorgesehen sind.

des risques pour la santé et la sécurité des salariés.

Fortbildung ist wichtig!

In seinem Urteil vom 24.9.2015 hat der Kassationshof erneut unterstrichen, dass der Arbeitgeber zur Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit seiner Mitarbeiter verpflichtet ist. Dieses Urteil steht im Zusammenhang mit einer allgemeinen Entwicklung, die sich ebenfalls in der Pflicht niederschlägt, jedes 2. Jahr mit allen Arbeitnehmern ein Gespräch über die berufliche Weiterentwicklung zu führen. Wir erinnern daran, dass das Gespräch mit Arbeitnehmern, die am 7.3.2014 bereits beschäftigt waren, spätestens am 7.3.2016 stattfinden muss.

Gemäß Artikel L.6331-1 des Arbeitsgesetzbuches muss der Arbeitgeber „die Anpassung der Arbeitnehmer an ihre Arbeitsstelle sicherstellen“ und „dafür Sorge tragen, dass sie insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung der Beschäftigung, der Technologien und der Organisationen in der Lage sind, einer Arbeit nachzugehen“.

In diesem Artikel wird darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber hierfür Fortbildungsmaßnahmen anbieten kann, die zur Entwicklung von Kompetenzen sowie zur Bekämpfung des Analphabetismus beitragen.

Auf dieser Rechtsgrundlage hat der Kassationshof in seinem Urteil vom 24.9.2015 den Revisionsantrag gegen das Urteil des Berufungsgerichts zurückgewiesen, das einen Arbeitgeber zur Zahlung von Schadensersatz in Höhe von € 5.000 an einen Arbeitnehmer verurteilt hatte. Das Urteil hat der Kassationshof damit begründet, dass der Arbeitnehmer im Laufe seiner sechzehnjährigen Tätigkeit im Unternehmen lediglich eine eintägige Schulung wahrnehmen konnte.

Ein ähnliches Urteil war bereits am 7.5.2014 ergangen: Der Kassationshof hatte ein Berufungsurteil bestätigt, mit dem der Arbeitgeber zur Zahlung von Schadensersatz in Höhe von € 6.000 an einen Arbeitnehmer verurteilt worden war, dem im Laufe von 7 Jahren kei-

nerlei Fortbildungsmaßnahmen gewährt wurden.

Wir weisen darauf hin, dass die Pflicht zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit (die Initiative muss vom Arbeitgeber ausgehen) weit mehr beinhaltet als die bloße Anpassung der Arbeitnehmer an ihre Arbeitsstelle. Wir raten deshalb den Arbeitgebern, dieses Thema besonders ernst zu nehmen.

Das zweijährliche Gespräch über die berufliche Entwicklung, das durch das Gesetz „Fortbildung“ vom 5.3.2014 in Artikel L.6315-1 des Arbeitsgesetzbuches eingefügt wurde, ist ein guter Anlass für den Arbeitgeber, mit jedem Arbeitnehmer über seine Karriereaussichten – insbesondere im Hinblick auf seine Qualifikation und seine Beschäftigung zu sprechen.

Das Gespräch muss alle zwei Jahre stattfinden. Diese Pflicht betrifft alle Unternehmen, unabhängig von der Personalstärke. Mit Arbeitnehmern, die bereits vor dem Inkrafttreten des Gesetzes beschäftigt waren, muss das Gespräch spätestens am 7.3.2016 stattfinden. Werden die Gespräche nicht geführt, kann dies finanzielle Folgen für das Unternehmen haben.

Außerdem weisen wir darauf hin, dass jeder Arbeitnehmer anlässlich seiner Einstellung darüber informiert werden muss, dass dieses Gespräch alle zwei Jahre geführt werden wird.

De l'importance de la formation des salariés

Dans un arrêt du 24.9.2015, la Cour de cassation rappelle une nouvelle fois l'obligation de l'employeur de veiller à l'employabilité de ses salariés. Cet arrêt s'inscrit dans une démarche globale, qui se traduit également par l'obligation de mener tous les 2 ans avec chaque salarié un entretien professionnel. Rappelons que pour les salariés qui étaient en poste à la date du 7.3.2014, cet entretien qui devra avoir lieu au plus tard le 7.3.2016.

L'article L.6331-1 du Code du Travail impose à l'employeur d' « assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail », et de « veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ».

Pour ce faire, l'article rappelle que l'employeur peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

C'est sur ce fondement que, dans un arrêt du 24.9.2015, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé contre un arrêt de Cour d'appel ayant condamné un employeur à verser € 5.000 de dommages-intérêts à un salarié, au motif que ce dernier n'avait bénéficié que d'un stage de formation d'une journée au cours de ses 16 années de présence dans l'entreprise.

Il est à noter qu'un arrêt similaire avait déjà été rendu le 7.5.2014, confirmant l'arrêt d'appel octroyé € 6.000 de dommages-intérêts à un salarié qui n'avait bénéficié d'aucune formation en 7 ans.

Nous conseillons donc aux employeurs d'être particulièrement vigilants sur cette question, étant rappelé que l'obligation de veiller à l'employabilité des salariés, dont l'initiative incombe à l'em-

ployeur, va bien au-delà d'une simple adaptation des salariés à leur poste de travail.

L'entretien professionnel biennuel instauré par la Loi « formation » du 5.3.2014 à l'article L.6315-1 du Code du Travail devrait être une excellente occasion pour les employeurs d'évoquer avec chaque salarié ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Rappelons que cet entretien, qui concerne toutes les entreprises, quels que soient leurs effectifs, doit avoir lieu tous les deux ans. Pour les salariés qui étaient en poste à la date de l'entrée en vigueur de la loi, cet entretien doit avoir lieu au plus tard le 7.3.2016. Des sanctions pécuniaires sont prévues à défaut d'organisation de ces entretiens.

Rappelons également que chaque salarié doit être informé, lors de son embauche, qu'il bénéficiera tous les deux ans de cet entretien professionnel.

Direktklage des Geschädigten gegen einen Versicherer in internationalen Beziehungen

Wende der Rechtsprechung des Kassationshofs in einem Urteil vom 9.9.2015: Das Recht, nach welchem sich das Bestehen einer Direktklage gegen den Versicherer richtet, ist nicht das Recht des Ortes des schädigenden Ereignisses, sondern, nach Wahl des Opfers, des Recht des abgeschlossenen Vertrages oder des Versicherungsvertrages.

Im entscheidenden Fall hatte ein Brand in Frankreich die Zerstörung eines LKWs verursacht. Die französischen Geschädigten vertraten die Ansicht, dass eine in Deutschland durchgeführte Reparatur für den Schaden verantwortlich war und erhoben somit vor einem französischen Richter eine Direktklage gegen den Versicherer der Werkstatt in Deutschland.

Mit Urteil vom 20.12.2000 hatte der Kassationshof entschieden, dass die Direktklage dem Recht des Ortes unterstünde, an dem das schädigende Ereignis aufgetreten ist.

In einer Entscheidung vom 9.9.2015 hat der Kassationshof nunmehr bestimmt, dass der Geschädigte eine Direktklage gegen den Versicherer des Schadensverursachers erheben kann, wenn das auf den Vertrag anwendbare Recht – hier der Reparaturvertrag für den Lkw – oder das auf den Versicherungsvertrag anwendbare Recht dies vorsieht.

Diese doppelte Anknüpfungsmöglichkeit begünstigt den Geschädigten, der dadurch umso mehr Chancen hat, direkt gegen den Versicherer des Schadensverursachers vorzugehen.

L'action directe de la victime contre un assureur en matière internationale

Reviement de jurisprudence de la Cour de cassation dans un arrêt du 9.9.2015 : la loi permettant de déterminer l'applicabilité de l'action directe contre un assureur n'est pas la loi du lieu du fait dommageable mais est, aux choix de la victime, celle du contrat qu'elle a conclu ou celle du contrat d'assurance.

Dans cette affaire, un incendie survenu en France avait occasionné la destruction d'un camion. Soutenant qu'une réparation effectuée en Allemagne était à l'origine du dommage, les victimes françaises ont intenté une action directe contre l'assureur du garage, établi en Allemagne, devant un juge français.

Dans un arrêt du 20.12.2000, la Cour de cassation avait jugé que l'action directe de la victime était régie par la loi du lieu où s'est produit le fait dommageable.

Opérant un revirement de jurisprudence, la Cour de Cassa-

tion, dans son arrêt du 9.9.2015, énonce que l'action directe de la victime, à l'encontre de l'assureur de la personne devant réparation, est possible si la loi applicable à l'obligation contractuelle, ici le contrat de réparation du camion, ou la loi applicable au contrat d'assurance le prévoit.

Ce double critère de rattachement est favorable à la victime qui a d'autant plus de chances d'agir directement contre l'assureur de la personne responsable.

Missbräuchliche Kündigung und Haftung gegenüber Dritten

Der Kassationshof bekräftigt in einem Urteil vom 20.10.2015, dass ein Dritter eine Vertragsverletzung auch als deliktische Haftungsgrundlage geltend machen kann, wenn er dadurch einen Schaden erlitten hat.

In diesem Fall hatte ein Franchisegeber einen Vertrag mit einem Franchisenehmer abgeschlossen. Beim Franchisenehmer handelte es sich um ein Unternehmen, das von zwei Gesellschaftern geführt wurde. Der Franchisegeber, unzufrieden mit dem Geschäftsgebaren einer der Gesellschafter, kündigte den Vertrag einseitig. Vor der Vertragskündigung war der von den Vorwürfen betroffene Gesellschafter der Begünstigte eines Kaufversprechens der Geschäftsbeteiligten geworden.

Durch ein rechtskräftiges Urteil des Kassationshofs vom 25.6.1999 war entschieden worden, dass die Vertragskündigung durch den Franchisegeber unrechtmäßig war, da keine

Vertragsverletzung seitens des Franchisenehmers nachgewiesen werden konnte.

Ebenso wurde die Nichtigkeit des Kaufversprechens der Geschäftsanteile durch ein Urteil vom 4.3.1999 festgestellt, da sich der versprechende Mitgesellschafter in Unkenntnis der Tatvorwürfe des Franchisegebers gegenüber seinem Gesellschafter verpflichtet hatte und seine Entscheidung daher auf irrtümlichen Tatsachen beruhte.

Im Berufungsverfahren wurde der Franchisegeber aufgrund der Unrechtmäßigkeit seiner Vertragskündigung zur Zahlung von Schadenersatz an den vom Kaufversprechen begünstigten Gesellschafter verurteilt, da das

Résiliation abusive et responsabilité envers un tiers

Dans un arrêt du 20.10.2015, la Cour de cassation réaffirme qu'un tiers peut invoquer, sur le fondement de la responsabilité délictuelle, un manquement contractuel, si celui-ci lui cause un dommage.

Dans cette affaire, un franchiseur avait conclu un contrat avec un franchisé, géré par deux associés. Le franchiseur, reprochant le comportement d'un des associés, avait par la suite résilié le contrat alors que l'associé visé par les reproches du franchiseur était devenu, préalablement à la résiliation, bénéficiaire d'une promesse d'achat de ses parts sociales souscrite par son coassocié.

Par un arrêt définitif du 25.6.1999, la résiliation du contrat avait été prononcée au tort du franchiseur, aux motifs qu'aucun manquement contractuel du franchisé n'était justifié.

La nullité de la promesse d'achat des parts sociales avait également été prononcée par un arrêt

du 4.3.1999 en raison de l'erreur du coassocié promettant, celui-ci s'étant engagé dans l'ignorance des faits reprochés par le franchiseur à l'associé bénéficiaire de la promesse d'achat pour résilier le contrat.

Prenant acte de la résiliation du contrat au tort du franchiseur, la Cour d'appel avait condamné le franchiseur au paiement de dommages et intérêts à l'associé bénéficiaire de la promesse d'achat, car cette faute du franchiseur lui avait fait perdre le bénéfice du prix de cession de ses parts sociales.

La Cour de cassation confirme la position de la Cour d'appel en réaffirmant le principe selon lequel la faute commise dans l'exécution

schuldhaftes Verhalten des Franchisegebers für diesen Gesellschafter zum Verlust des Gewinns aus der Veräußerung seiner Gesellschaftsanteile geführt hatte.

Der Kassationshof bestätigt nun diese Entscheidung des Berufungsgerichts und bekräftigt den Grundsatz, nach welchem ein schuldhaftes Verhalten bei Vertragsausführung zugleich auch die außervertragliche Haftung gegenüber Dritten gemäß Artikel 1382 des Zivilgesetzbuchs begründen kann.

Der Kassationsgerichtshof erinnert daran, dass auch wenn kein deliktisches Fehlverhalten des Franchisegebers gegenüber dem Franchisenehmer vorliegt (sondern ein vertragliches durch

die missbräuchliche Kündigung des Vertrages), ein Schaden gegenüber Gesellschaftern, die als natürliche Personen keine Partei des Franchisevertrages sind sondern Dritte, verursacht werden kann.

Die Richter bestätigten die Verurteilung des Franchisegebers zu € 500.000 Schadenersatz an den Begünstigten des Kaufvertrages.

Dieses Urteil ist insofern interessant, als dass es aufzeigt, inwiefern eine missbräuchliche Vertragskündigung Konsequenzen auch außerhalb des Vertragsverhältnisses haben und insbesondere zu hohen Kosten für die kündigende Partei führen kann.

du contrat est susceptible d'engager la responsabilité délictuelle de son auteur à l'égard des tiers en vertu de l'article 1382 du Code civil.

La haute juridiction rappelle que l'absence de faute de nature délictuelle du franchiseur dans les rapports entretenus avec les associés du franchisé, tiers au contrat, n'était pas de nature à exclure que le manquement contractuel du franchiseur envers le franchisé puisse être la source d'un préjudice pour eux.

Les magistrats confirment la condamnation du franchiseur au paiement de € 500.000 de dommages et intérêts à l'associé bénéficiaire de la promesse d'achat.

Cet arrêt est intéressant, en ce qu'il montre qu'une résiliation abusive de contrat peut avoir des conséquences au-delà des relations entre les parties et peut se révéler coûteuse pour l'auteur de la rupture.

Die rechtlichen Folgen der Abtretung eines gewerblichen Mietvertrags bei einem Verstoß des Zedenten

Bei der Abtretung eines gewerblichen Mietvertrags ist der Zessionar verpflichtet, die Bestimmungen des von Vermieter und Zedent geschlossenen Mietvertrags einzuhalten. Bei einem Verstoß seitens des Zedenten, kann der Vermieter sich gegenüber dem Zessionar normalerweise nicht auf diese berufen, außer bei deren Fortdauern.

Nach der Abtretung eines gewerblichen Mietvertrags kann der Vermieter gegenüber dem Zessionar keine Verstöße geltend machen, die zuvor vom Zedenten verursacht wurden. Der Zessionar ist lediglich verpflichtet, die vertraglichen Bestimmungen des Mietvertrags sowie die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zu beachten.

Die Lage ist jedoch anders, wenn der Verstoß des Zedenten nach Abtretung des Mietvertrags fort-dauert.

Mit einem Urteil vom 8.10.2015 hat der französische Kassationshof seinen Standpunkt zur Fortdauer eines Verstoßes nach Abtretung des Mietvertrags nochmals klargestellt.

Im vorliegenden Fall hatte der Zedent die gemieteten Räume

ohne vorherige Erlaubnis des Vermieters umgebaut. Nach Abtretung des Mietvertrags hatte der Vermieter den Zessionar per Mahnung dazu aufgefordert, den ursprünglichen Zustand der Räumlichkeiten wiederherzustellen. Das Mahnschreiben hatte sich ausdrücklich auf die im Mietvertrag vorgesehene Auflösungsklausel berufen. Der Zessionar war der Mahnung nicht nachgekommen.

Der Kassationshof hat in seinem Urteil festgelegt, dass es bei Fortsetzung eines Verstoßes nach Abtretung des Mietvertrags dem Zessionar obliegt, diesem ein Ende zu setzen.

Es ist somit dringend empfohlen, sich vor der Abtretung eines gewerblichen Mietvertrags über das Bestehen von Konflikten zwischen Zedent und Vermieter zu

Les effets juridiques de la cession d'un bail commercial en cas de manquement du cédant

En cas de cession d'un bail commercial, le cessionnaire est tenu de respecter les stipulations du bail précédemment conclue par le bailleur et le cédant. En cas de manquements du cédant, le bailleur ne peut à priori s'en prévaloir vis-à-vis du cessionnaire, sauf si ces manquements perdurent.

En cas de cession d'un bail commercial, le bailleur ne peut se prévaloir à l'encontre du cessionnaire des manquements précédemment commis par le cédant. Le cessionnaire est en effet seulement engagé à respecter ses obligations découlant du bail commercial et des dispositions légales applicables.

La situation est toutefois différente lorsque les manquements du cédant se poursuivent après la cession du bail commercial.

Par un arrêt en date du 8.10.2015, la Cour de cassation a eu l'occasion de le préciser.

Dans l'affaire en question, le cédant avait transformé les locaux loués, sans autorisation préalable du bailleur. Suite à la cession du bail, le bailleur avait demandé au cessionnaire de remettre les

locaux loués dans leur état d'origine, au moyen d'une mise en demeure visant la clause résolutoire. Le cessionnaire ne s'était pas exécuté.

La Cour de cassation a jugé qu'en cas de poursuite d'un manquement suivant la cession du bail, il incombe au cessionnaire d'y mettre un terme.

Il est donc fortement conseillé de se renseigner précédemment à la cession d'un bail commercial sur l'existence d'une situation conflictuelle entre le cédant et le bailleur. En cas de manquements du cédant, le cessionnaire sera bien avisé d'en évaluer les risques avant la conclusion de la cession.

erkundigen. Bei einem Verstoß seitens des Zedenten sollten die damit verbundenen Risiken im

Rahmen der Verhandlungen in Betracht gezogen werden.

Informations Allemagne Informationen Deutschland

Der deutsche Formalismus bei der Umsatzsteuer für den Vorsteuerabzug

Vorsicht beim Vorsteuerabzug: Es ist stets darauf zu achten, ob alle erforderlichen Angaben in der Rechnung enthalten sind oder diese zumindest auf ein Dokument mit den erforderlichen Angaben verweist.

Unternehmen mit umsatzsteuerpflichtigen Umsätzen sehen die Umsatzsteuer gerne als durchlaufenden Posten, da auf Eingangsberechnungen enthaltene Umsatzsteuer als Vorsteuer erstattet wird. Allerdings wird nicht hinreichend beachtet, dass kein Vorsteuerabzug zulässig ist, solange nicht alle 10 Kriterien nach § 14 Absatz 4 UStG gegeben sind. Trotz EU-einheitlicher Vorgaben ist für den deutschen Finanzbeamten jedoch ein weiteres, 11. Kriterium am wichtigsten: Amtssprache ist Deutsch. Wird die Dienstleistung auf Englisch beschrieben, z.B. als „Senior Advisor Consulting Service“, ist die Art der sonstigen Leistung für den Finanzbeamten nicht hinreichend erkennbar, mit der Folge, dass der Vorsteuerabzug bei einer Betriebsprüfung oft versagt wird. In diesem Fall ist ein Abzug der Vorsteuer dann erst in der späteren Periode möglich, in der eine berechnete Rechnung vorliegt.

Die Rechnung muss außerdem den vollständigen Namen und die vollständige Anschrift des leis-

tenden Unternehmers und des Leistungsempfängers enthalten, die Rechtsform muss angegeben werden, darf aber abgekürzt werden (z.B. GmbH). Aus diesem Grund sollte grundsätzlich eine möglichst kurze Firma gewählt werden, um das Risiko einer potenziell für den Vorsteuerabzug schädlichen Abkürzung durch den Rechnungsaussteller zu vermeiden – z.B. statt „Karl-Heinz Müller Weltweite Dienstleistungen GmbH & Co. KG“ besser „KHM Dienste GmbH & Co. KG“.

Werden durchgängig Leistungen bezogen, sollte jedes Jahr geprüft werden, ob alle Pflichtangaben immer noch richtig sind. Mietrechnungen mit üblicher Option zur Umsatzsteuer werden oft nicht durch den Vermieter selbst erstellt, sondern durch eine Hausverwaltung. Daher ist es für den Vorsteuerabzug zwingend, dass eine Dauerrechnung des Vermieters mit allen Pflichtangaben vorliegt, unter anderem mit Angabe seiner Steuernummer oder Umsatzsteueridentifikationsnummer.

Le formalisme allemand en matière de déduction de la TVA en amont

Prudence lors de la déduction de la TVA en amont : il est important de veiller à ce que toutes les mentions obligatoires soient incluses dans chaque facture ou que celle-ci fasse référence à un document contenant les informations nécessaires.

Des entreprises avec un chiffre d'affaires soumis à la TVA considèrent volontiers ces impôts comme des « postes de passage », car les impôts compris dans les factures seront remboursés en tant que taxe déductible. Cependant il faut bien veiller à ce que les dix critères conformes à l'art. 14, al. 4 de la Loi allemande relative à la taxe sur le chiffre d'affaires (UStG) soient respectés pour que la déductibilité de la TVA soit autorisée. En dépit d'une réglementation européenne uniforme, un 11ème critère est essentiel pour le fisc allemand : la langue officielle est l'allemand. Si la prestation est décrite en anglais, par ex. « Senior Advisor Consulting Service », la nature de la prestation n'est pas suffisamment claire pour le fisc allemand et, par conséquent, la déductibilité sera souvent refusée lors d'un contrôle fiscal. Dans ce cas, la récupération de la TVA n'est possible qu'ultérieurement, après réception d'une facture corrigée.

Par ailleurs, la facture doit comporter les noms et adresses complets du vendeur et de l'acheteur ; seule la forme juridique peut être abrégée (par ex. SARL). Pour cette raison, il est conseillé de choisir une dénomination sociale courte afin d'éviter le risque que l'émetteur de la facture ne l'abrège, ce qui pourrait poser un problème pour la déduction de la TVA en amont : – par exemple au lieu de « Karl-Heinz Müller Weltweite Dienstleistungen GmbH & Co. KG », mieux vaut « KHM Dienste GmbH & Co. KG ».

Si une entreprise bénéficie de prestations de façon constante, il faut vérifier chaque année, si les mentions obligatoires sont encore exactes. Des factures de loyer avec option pour la TVA ne sont pas souvent émises par le bailleur, mais plutôt par un syndic. Par conséquent, il est absolument nécessaire pour la déduction de la TVA qu'une facture permanente du bailleur existe avec toutes les mentions requises, entre autre le numéro fiscal (Steuernummer) ou le numéro d'identification à la TVA.

Informationsaustausch zwischen Steuerbehörden im In- und Ausland mit Rechtsmittel angreifbar

Das Finanzgericht Köln begrenzt den grenzüberschreitenden Datenaustausch in Steuersachen. Ein Auskunftersuchen der Steuerbehörden ist unzulässig, wenn es allein der Ausforschung dient.

Zwischenstaatliche Vereinbarungen wie Doppelbesteuerungsabkommen erlauben unter bestimmten Voraussetzungen schon lange Anfragen einer Steuerbehörde des einen Staates bei der eines anderen Staates. Veranlassung für ein solches Ersuchen kann eine Betriebsprüfung bei einem international tätigen Konzern sein, bei der das Finanzamt steuerlich relevante Sachverhalte bei einer ausländischen Konzerngesellschaft vermutet.

Auf Basis der EU-Richtlinie über die Zusammenarbeit der Verwaltungsbehörden im Bereich der Besteuerung ist es zulässig, Informationsersuchen an andere EU-Staaten zu richten. Das deutsche Umsetzungsgesetz ermächtigt insbesondere auch zum Informationsaustausch im Bereich der Erbschaftsteuer, in dem es bislang nur wenige DBA mit entsprechender Klausel gibt. Ferner ermöglichen der OECD Standard für den automatischen Informationsaustausch über Finanzkonten (seit 2014) und bilaterale Vereinbarungen wie FATCA (USA-initiiert in 2010) nach Umsetzung in das nationale Recht Auskünfte des einen Staates über Daten eines Steuerpflichtigen an einen anderen Staat.

Der Steuerpflichtige hat diesen Austausch dann zu dulden, wenn das Ersuchen rechtmäßig gestellt wurde und dazu dienen soll, die richtige Besteuerung sicherzustellen. Soll dieses dazu genutzt werden, Informationen über die

Struktur, Aufgaben, Funktionen oder Vergütungen eines Unternehmens oder Konzerns ohne konkreten Anlass auszuforschen, so kann der Steuerpflichtige im vorläufigen Rechtsschutz gerichtlich hiergegen vorgehen.

Dies entschied das Finanzgericht Köln mit Urteil vom 7.9.2015 (Az. 2 V 1375/15). Die Antragstellerin sollte im Wege einer sog. Fishing Expedition durch eine länderübergreifende Zusammenarbeit mit Auskunftersuchen der jeweiligen Steuerbehörden regelrecht ausgeforscht werden, ohne dass es Anhaltspunkte gab für eine steuerliche Auswirkung. Während in der Vergangenheit stets sehr zurückhaltend Rechtsschutz vor Auskunftersuchen gewährt wurde, stellte das Finanzgericht Köln klar eine Verletzung des Steuergeheimnisses in diesem Fall fest und gewährte den beantragten Rechtsschutz.

Vor dem Hintergrund der Vielzahl an geschlossenen Abkommen zum Austausch von – vertraulichen – Steuerdaten des einzelnen steuerpflichtigen Bürgers oder Unternehmens sollte im Fall eines Auskunftersuchen stets genau geprüft werden, ob die Anfrage nach Informationen aus dem Ausland rechtmäßig erfolgt. Zum automatischen Informationsaustausch im Falle von Bankkonten oder Versicherungsverträgen im Ausland verweisen wir auf unserem Informationsbrief vom 10/2015.

Possibilité de recours contre l'échange d'informations entre les administrations fiscales en Allemagne et à l'étranger

Le Tribunal fiscal de Cologne a restreint l'échange transfrontalier de données. La demande de renseignement d'une administration fiscale est illégale, si elle n'a pour but que d'enquêter sur le contribuable.

Des accords bilatéraux comme les conventions fiscales permettent depuis longtemps, sous certaines conditions, à l'administration fiscale d'un État d'adresser une demande de renseignement à celle d'un autre État. Une telle demande peut être motivée par le fait que, lors d'un contrôle fiscal de l'entreprise d'un groupe international, le fisc soupçonne des opérations fiscalement pertinentes chez une société du groupe à l'étranger.

Sur la base de la Directive européenne relative à l'assistance administrative en matière fiscale transposée en droit interne, une demande de renseignement à d'autres États membres de l'UE est autorisée. La loi d'application allemande permet aussi l'échange d'informations en matière de droit des successions, un domaine où peu de conventions fiscales existent. En plus, l'échange automatique de renseignements relatifs aux comptes financiers de l'OCDE (depuis 2014) et des conventions bilatérales telles que la FATCA (États-Unis – initiée en 2010) servent, après transposition en droit interne, de fondement juridique pour des échanges de renseignement d'un État à un autre sur les données d'un contribuable.

Le contribuable doit tolérer cet échange si la demande a été déposée légalement et a pour but de permettre une imposition correcte. Cela n'est cependant pas toujours le cas : Si par contre,

les demandes de renseignement sont utilisées pour obtenir des informations concernant la structure, les activités, les fonctions ou la rémunération d'une entreprise ou d'un groupe sans raison concrète, le contribuable peut s'y opposer par une procédure en référé.

Le Tribunal fiscal de Cologne en a décidé ainsi dans sa décision du 7.9.2015 (référence : 2 V 1375/15). Dans le cadre d'une soi-disant « Fishing Expedition », la demanderesse devait être sondée, dans le cadre d'une coopération transnationale, par des demandes de renseignement, sans qu'il n'y ait d'indices pour un impact fiscal. Alors que dans le passé une protection juridique contre des demandes de renseignement n'était toujours accordée que de manière très prudente, le Tribunal fiscal de Cologne a clairement constaté une violation du secret fiscal et accordé la protection juridique demandée.

Vu le nombre de conventions conclues en matière d'échange de données fiscales – confidentielles – des contribuables individuels ou des entreprises, il convient d'examiner en détail si la demande de renseignement reçue de l'étranger est bien fondée et donc légale. Concernant l'échange automatique d'informations sur des contrats de banque ou d'assurance à l'étranger, nous rappelons notre lettre d'information 10/2015.

Arbeitnehmer-Abfindung – (wieder) eröffnete Gestaltungsmöglichkeiten

Ein Urteil erschwert von Doppelbesteuerungsabkommen abweichende Konsultationsvereinbarungen der Finanzverwaltungen bei Abfindungszahlungen.

Die Frage, welcher Staat eine Abfindung besteuern darf, die einem Arbeitnehmer gezahlt wird, nachdem er im anderen Staat seine Tätigkeit aufgegeben hat, hat die deutschen Finanzgerichte bereits mehrfach beschäftigt. Mit der Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH) Az. I R 79/13 vom 10.6.2015 hat das oberste deutsche Finanzgericht erneut einen Versuch der Finanzverwaltung abgewehrt, bestehende internationale Vereinbarungen zu missachten.

Typischerweise vereinbart ein in Deutschland ansässiger und tätiger Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses, z. B. zum 30.9.2015. Er wird zum 1.8.2015 freigestellt und verzieht am 1.9.2015 ins Ausland. Die Abfindung als Entschädigung für den Verlust des Anstellungsverhältnisses wird am 30.9.2015 ausgezahlt.

Handelt es sich bei dem Wegzugsstaat um ein Land, mit dem Deutschland ein Abkommen zur Vermeidung von Doppelbesteuerungen (DBA) entsprechend den Regelungen des Musterabkommens der OECD abgeschlossen hat, so darf die Abfindung nur in dem Staat besteuert werden, in dem der Arbeitnehmer sich im Zeitpunkt der Auszahlung befindet. In dem vorstehend genannten Beispiel wäre damit die Besteuerung durch Deutschland ausgeschlossen.

Diese Regelung eröffnet steuerliche Handlungsspielräume. Laufende Gehaltszahlungen können teilweise in Abfindungen umgewandelt werden; umgekehrt könnten aber auch Beträge, die eigentlich als Abfindungszahlungen des Arbeitgebers gewollt sind, in Gehaltszahlungen umqualifiziert werden. Kurz gesagt, kann durch eine bewusste Gestaltung das Besteuerungsrecht zwischen Deutschland und dem ausländischen Staat gewählt wer-

den – je nach dem, was in der konkreten Lebenssituation für den Arbeitnehmer steuerlich vorteilhaft ist.

Dieses Ergebnis wird von der Deutschen Finanzverwaltung schon länger argwöhnisch betrachtet. Obwohl es in völliger Übereinstimmung mit den völkerrechtlichen Verträgen (DBA) steht, wurde versucht, in Anwendungserlassen die gewünschte Besteuerung zu erreichen, zuletzt indem auf Verwaltungsebene sog. Konsultationsvereinbarungen mit beliebten Nachbarländern wie Belgien, Großbritannien, Luxemburg, Niederlande, Österreich und Schweiz vom DBA abweichende Zuweisungen des Besteuerungsrechts (sog. Treaty-Override) geschlossen wurden.

Solchen Vorhaben hat der BFH bereits mehrfach und jüngst wieder in dem genannten Urteil eine Absage erteilt.

Die Möglichkeit, durch entsprechende vorausschauende Abfassung der Ausscheidensvereinbarung bzw. die Wahl des optimalen Zeitpunkts eines bei Expatriates ohnehin anstehenden Wohnsitzwechsels über die eigenen Besteuerungsfolgen zu entscheiden, bleibt jedoch erhalten! Dies gilt selbstverständlich nur, wenn die getroffenen Maßnahmen (Ausscheidensvereinbarung, Verlegung des Mittelpunkts der Lebensinteressen) von einem insgesamt tragfähigen steuerlichen Konzept unterstützt werden. Denn die Finanzverwaltung wird prüfen, ob im Einzelfall eine missbräuchlichen Gestaltung (§ 42 AO) vorliegen könnte.

Gem. dem DBA Deutschland – Frankreich sind Abfindungen allerdings stets im Staat des Arbeitgebers zu besteuern, so dass eine abweichende Gestaltung nur bei Wegzug in einen Drittstaat möglich ist. Wir verweisen insoweit auf unserem Informationsbrief vom 1/2014.

Indemnité de rupture de contrat d'un salarié – l'optimisation de nouveau possible

Un jugement restreint les accords entre les administrations fiscales qui diffèrent des règles prévues dans la convention fiscale en cas de paiements d'indemnités.

Les tribunaux fiscaux allemands se sont souvent posé la question de savoir quel droit d'imposition était applicable lorsqu'une indemnité est versée à un salarié cessant son activité dans un autre État. Par décision du 10.6.2015, référence I R 79/13, le Bundesfinanzhof (BFH = juridiction suprême allemande dans le domaine des impôts) a refusé une nouvelle tentative de l'administration fiscale d'ignorer les accords internationaux existants.

Le cas typique est celui d'un salarié résidant et travaillant en Allemagne qui convient avec son employeur de mettre fin à sa relation de travail, par ex. au 30.9.2015. Il est libéré de son obligation de travail et part à l'étranger le 1.9.2015. Le paiement de l'indemnité en compensation de la perte de l'emploi est effectué le 30.9.2015.

Si le pays dans lequel le salarié s'est installé est un État avec lequel l'Allemagne a signé une convention destinée à éviter la double imposition selon le modèle de l'OCDE, l'indemnité peut alors uniquement être soumise à l'impôt de l'État où se trouve le salarié au moment du versement de l'indemnité. Dans le cas présent, l'imposition en Allemagne serait donc exclue.

Cette réglementation permet une marge de manœuvre fiscale. Des versements de salaire courants peuvent partiellement être transformés en indemnités, et vice-versa, des montants originellement prévus par l'employeur comme indemnités peuvent être qualifiés de versements de salaire. En résumé, avec une optimisation préalable, on peut choisir dans quel État, (en Allemagne ou dans l'autre État), l'indemnité est imposée, selon les avantages fiscaux résultant pour le salarié de la situation concrète dans la

quelle il se trouve.

L'administration fiscale allemande se méfie depuis longtemps de ce résultat. Bien que cela soit en parfait accord avec les traités internationaux, le fisc allemand essaie d'aboutir à l'imposition souhaitée de manière unilatérale par décret d'application, dernièrement en concluant des accords de consultations avec des pays voisins amis tels que la Belgique, la Grande-Bretagne, le Luxembourg, les Pays-Bas, l'Autriche ou la Suisse, dans lesquels d'autres droits d'imposition que ceux prévus selon la convention en vigueur sont prévus. (dit Treaty-Override).

De tels projets ont été rejetés à plusieurs reprises par le BFH, notamment par la récente décision citée ci-haut.

Il reste possible d'influencer les conséquences fiscales en prévoyant de manière réfléchie la conclusion de la convention de départ ou en choisissant le moment optimal de changement de domicile prévu de toutes façons par l'expatrié. Cela n'est évidemment possible que lorsque les mesures prises (convention de départ, changement du centre de ses intérêts vitaux) font l'objet d'un concept fiscal solide. Sinon l'administration fiscale réagira au cas par cas de manière plus sévère en faisant valoir une conception abusive (Art. 42 AO – livre des procédures fiscales allemandes)

Toutefois, selon la convention fiscale franco-allemande, l'indemnité de départ est toujours imposée dans l'État de l'employeur, de sorte qu'une optimisation nécessite un transfert de domicile vers un pays tiers ; à cet égard nous rappelons notre lettre d'information 1/2014.

Mitbestimmung im Aufsichtsrat – zählen ausländische Arbeitnehmer bei den Schwellenwerten mit?

Die Rechtsprechung zur Frage des Mitzählens von Arbeitnehmern ausländischer Tochtergesellschaften zur Bestimmung der Größe des Aufsichtsrats ist nach wie vor gespalten.

In unserer Ausgabe Mai 2015, Seite 10 haben wir bereits über den Fall der Deutschen Börse AG berichtet, wonach das Landgericht Frankfurt bei der Bestimmung der Größe des Aufsichtsrats der Gesellschaft nicht nur die im Inland tätigen Mitarbeiter, sondern auch die der europäischen Tochtergesellschaften mitrechnen will. Dies bedeutete konkret, dass die Deutsche Börse AG nicht lediglich der Drittelbeteiligung sondern einer paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat unterläge.

Im Laufe des Jahres sind weitere Entscheidungen zu derselben Frage ergangen. Überwiegend vertreten die Gerichte die Auffassung, dass Arbeitnehmer in ausländischen Tochtergesellschaften nicht mitzuzählen seien, da das völkerrechtliche Territorialprinzip es dem deutschen Gesetzgeber grundsätzlich verwehre, Arbeitnehmern in anderen EU-Staaten Rechte zuzusprechen und damit in die Gesetzgebungskompetenz anderer Staaten einzugreifen. Daher verbietet sich auch die Verknüpfung von Aufsichtsratswahlen zu einer deutschen Gesellschaft mit ihren ausländischen Gesellschaften, die einer anderen Gesetzgebung unterliegen – so ausdrücklich das LG Berlin, Beschluss vom 1.6.2015 (Az. 102 O 65/14). Auch das OLG Zweibrücken, Beschluss vom 20.2.2014 (Az. 3 W 150/13) sowie das LG München, Beschluss vom 27.8.2015 (Az. 5 HKO 20285/14) beschränken die Anwendung des deutschen Mitbestimmungsgesetzes auf die im Inland beschäftigten Mitarbeiter und halten das Gesetz für europarechtskonform.

Eine eventuelle EU-Ausländerdiskriminierung scheitert nach Auffassung dieser Gerichte bereits daran, dass der Bereich der unternehmerischen Mitbestimmung

nicht zu den europarechtlich harmonisierten Rechtsgebieten gehört und es damit hinzunehmen sei, dass die nationalen Rechte der EU-Staaten ein unterschiedliches Niveau der unternehmerischen Mitbestimmung aufweisen. Diese Gerichte weisen auch den Vorwurf einer Verletzung der nach EU-Recht garantierten Arbeitnehmerfreizügigkeit zurück, da sie in der fehlenden Mitbestimmung in EU-Auslandstochtergesellschaften kein Wegzugs Hindernis sehen. Entsprechende Erwägungen von Arbeitnehmern bei ihren Überlegungen über einen Wechsel des Arbeitsmarkts halten sie für überwiegend irrelevant.

Dem entgegnet hat nun das Kammergericht Berlin (OLG) mit Beschluss vom 16.10.2015 (Az. 14 W 89/15) in dem Fall des Tourismuskonzerns TUI die Frage dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgelegt und dabei die Auffassung vertreten, das deutsche Mitbestimmungsgesetz könne in der Tat europarechtswidrig sein, da es ausländische Arbeitnehmer diskriminiere und in ihrer Arbeitnehmerfreizügigkeit beschränke.

Es ist nicht abzusehen, wann der EuGH dazu seine Entscheidung treffen wird. Deutsche Kapitalgesellschaften mit ausländischen Tochtergesellschaften sollten vorsorglich prüfen, ob bei künftiger Mitzählung ihrer im EU-Ausland beschäftigten Arbeitnehmer ihre derzeitige Mitbestimmung anzupassen wäre und ggf. rechtzeitig Vorkehrungen durch Umstrukturierungen zu treffen, sofern dies gewünscht ist.

Participation au conseil de surveillance – faut-il compter les employés étrangers dans les valeurs-seuils ?

La jurisprudence n'est pas unanime en ce qui concerne la prise en compte des employés des filiales étrangères pour la détermination de la taille du conseil de surveillance.

Dans notre édition de mai 2015, page 10, nous avons déjà relaté le cas de la Deutsche Börse AG, où le Tribunal de grande instance de Francfort-sur-le-Main voulait prendre en compte non seulement les employés en Allemagne, mais aussi les employés des filiales européennes, pour déterminer le nombre de membres du conseil de surveillance de la société. Cela signifiait concrètement que la Deutsche Börse AG n'était pas uniquement soumise à une participation d'un tiers mais aussi à une codétermination paritaire du conseil de surveillance.

En cours d'année, d'autres jugements portant sur la même question ont été prononcés. En majorité, les tribunaux sont d'avis que les employés des filiales étrangères ne doivent pas être pris en compte, car le principe territorial de droit international interdit fondamentalement à un employeur allemand d'accorder des droits à des employés dans d'autres États de l'Union européenne et par conséquent d'intervenir dans la compétence législative desdits États. Ainsi, il est interdit d'associer l'élection du conseil de surveillance d'une société allemande à ses filiales étrangères soumises à une autre législation – jugement du Tribunal de grande instance de Berlin du 1.6.2015 (référence 102 O 65/14). De même, la Cour régionale d'appel de Zweibrücken, jugement du 20.2.2014 (référence 3 W 150/13) et le Tribunal de grande instance de Munich, jugement du 27.8.2015 (référence 5 HKO 20285/14) limitent l'application de la Loi de codétermination aux employés travaillant en Allemagne et déclarent la loi conforme au droit européen.

Selon ces tribunaux, une éventuelle discrimination des étran-

gers dans l'UE échoue déjà du fait que le secteur de codétermination entrepreneuriale ne fait pas partie des domaines juridiques harmonisés au niveau européen et qu'il faut donc admettre que les législations nationales des États membres présentent des différences au niveau de la codétermination entrepreneuriale. Ces tribunaux réfutent le reproche d'une violation de la libre circulation des travailleurs, garantie par le droit européen, car ils ne voient pas d'entrave à s'expatrier en raison du manque de codétermination dans les filiales européennes. Ils estiment que de tels arguments de la part des employés lors de leurs réflexions sur un éventuel changement de marché du travail sont insignifiants.

À l'encontre, de cela, la Cour d'appel de Berlin a, par jugement du 16.10.2015 (référence 14 W 89/15), dans le cas du groupe de tourisme TUI, soumis la question à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) et défendu la position selon laquelle la Loi de codétermination pourrait effectivement être contraire au droit européen car elle discrimine les salariés étrangers et restreint leur libre circulation.

Il n'est pas possible d'estimer quand la Cour de justice de l'Union européenne prendra une décision à ce sujet. Les sociétés de capitaux allemandes avec des filiales étrangères devraient vérifier au préalable s'il serait opportun d'adapter leur actuelle codétermination s'il faut à l'avenir tenir compte des employés travaillant dans des États membres de l'UE et, si cela est souhaité, éventuellement prendre à temps des mesures de restructuration.

Arbeitnehmerüberlassung: Bundesarbeitsministerin Nahles legt Gesetzesentwurf vor

Bereits der Ende 2013 vereinbarte Koalitionsvertrag sieht vor, die Überlassung von Arbeitnehmern und den Einsatz von Werkverträgen stärker zu regulieren. Nach zwei Jahren des Wartens hat Bundesarbeitsministerin Nahles am 16.11.2015 nunmehr den mit Spannung erwarteten Referentenentwurf vorgelegt. Die Leiharbeit soll danach „auf ihre Kernfunktionen beschränkt“ und der Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen verhindert werden. Das Gesetz soll zum 1.1.2017 in Kraft treten.

Die für die Praxis wohl wichtigste Neuerung ist die (Wieder)Einführung einer Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten. Diese Höchstdauer ist arbeitnehmerbezogen, so dass der Arbeitsplatz nach Ausreizen der 18 Monate mit einem neuen Leiharbeitnehmer besetzt werden kann. Vorherige Einsatzzeiten des Leiharbeitnehmers bei demselben Entleiher werden angerechnet, sofern die Unterbrechung zwischen zwei Einsätzen nicht mehr als 6 Monate beträgt. Nach einer Übergangsvorschrift sollen ausschließlich Einsatzzeiten ab dem 1.1.2017 zu beachten sein. Tarifverträge der Einsatzbranche können eine abweichende Höchstdauer vorsehen; dies gilt allerdings nur für tarifgebundene Unternehmen. Im Falle eines Verstoßes gegen die Höchstdauer kommt ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher zustande. Außerdem kann ein Bußgeld von bis zu € 30.000 verhängt werden. Darüber hinaus sieht der Entwurf vor, dass eine Verlängerung der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis bei Überschreiten der Höchstdauer zu versagen ist.

Leiharbeitnehmer sollen künftig spätestens nach neun Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit der Stammbesellschaft gleichgestellt werden (Equal Pay). Soweit für das Arbeitsverhältnis ein Branchenzuschlagstarifvertrag gilt, der eine stufenweise Heranführung an Equal Pay vorsieht, besteht der Anspruch nach zwölf Monaten. Eine Übergangsvorschrift sieht der Entwurf nicht vor, so dass für Leiharbeitnehmer, die am 1.1.2017 bereits neun bzw. zwölf Monate bei einem Kunden eingesetzt sind, unmittelbar das

Equal Pay-Prinzip gilt.

Mehr Transparenz soll künftig dadurch erzielt werden, dass Arbeitnehmerüberlassung nur wirksam ist, wenn diese in dem Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher ausdrücklich als solche bezeichnet wird. Darüber hinaus sind die eingesetzten Leiharbeitnehmer vor Beginn der Überlassung unter Bezugnahme auf diesen Vertrag namentlich zu benennen und der Arbeitnehmer muss darüber informiert werden, dass er als Leiharbeitnehmer tätig wird. Ziel dieser Regelungen ist es, die Umdeutung von Scheinwerkverträgen mit vorsorglich eingeholter Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis (sog. „Fallschirmlösung“) zu verhindern.

Sowohl in Fällen der illegalen Überlassung ohne entsprechende Erlaubnis als auch bei Nichtbeachtung der Höchstüberlassungsdauer des künftig ausdrücklich geregelten Verbots des Kettenverleihs oder der Transparenzpflichten sieht der Referentenentwurf ein Widerspruchsrecht des Leiharbeitnehmers gegen die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher vor: Der Leiharbeitnehmer kann schriftlich erklären, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält. Sein Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher bleibt dann bestehen und geht nicht auf den Entleiher über.

Weitere Änderungen betreffen die Einführung eines Verbots für den Einsatz von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher sowie die Klarstellung, dass Leiharbeitnehmer bei der Berechnung von Schwellenwerten im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetz

Travail intérimaire : La ministre fédérale du travail Nahles présente un projet de loi

Déjà prévu dans le contrat de coalition conclu fin 2013 et attendu avec impatience, le projet de loi relatif à une réglementation plus sévère du travail intérimaire ainsi que des contrats d'entreprise a été présenté par la ministre fédérale du travail Nahles le 16.11.2015. Ce projet de loi entend « restreindre le travail intérimaire à ses fonctions centrales » et vise à prévenir l'utilisation abusive des contrats d'entreprise. Il doit entrer en vigueur au 1.1.2017.

La principale nouveauté que ce projet de loi apporte pour la pratique est la (ré)introduction de la limitation de la durée de travail intérimaire à 18 mois au maximum. Cette durée maximale se réfère à un travailleur intérimaire ; par conséquent, après expiration des 18 mois, le poste pourra être occupé par un autre travailleur intérimaire. Les engagements précédents du travailleur intérimaire au sein de la même entreprise utilisatrice seront pris en compte à condition que l'interruption entre deux missions ne dépasse pas six mois. Selon une disposition transitoire, seules les missions à partir du 1.1.2017 sont à prendre en compte. Des conventions collectives spécifiques à la branche de mission peuvent prévoir une autre durée maximale ; ceci vaut cependant uniquement pour les entreprises soumises à une convention collective. En cas de violation de la durée maximale de 18 mois, un contrat de travail entre le travailleur intérimaire et l'entreprise utilisatrice sera établi. En outre, le dépassement de la durée maximale est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à € 30.000 et a pour conséquence, qu'une demande de prolongation de l'autorisation pour exercer l'intérim sera refusée.

Les travailleurs intérimaires auront désormais droit à une rémunération identique à celle des salariés permanents, au bout de neuf mois au plus tard (equal pay). Si le contrat de travail est soumis à une convention collective qui prévoit l'application du principe d'« equal pay » dans le cadre d'un plan échelonné, le salarié aura droit à « equal pay » au bout de douze mois. Le projet de loi ne prévoit pas de disposition

transitoire à ce sujet, par conséquent les travailleurs intérimaires ayant déjà travaillé pour l'entreprise utilisatrice depuis neuf voire douze mois au 1.1.2017 bénéficieraient du principe d'« equal pay » dès cette date.

Pour plus de transparence, le contrat d'intérim entre l'entreprise prêteuse (employeur) et l'entreprise utilisatrice doit expressément indiquer comme objet la mise à disposition de travailleurs intérimaires pour être valable. De plus, le nom du travailleur intérimaire doit être mentionné avant le début de son détachement en référence à ce contrat et il doit être informé de sa mise à disposition à une entreprise utilisatrice en tant que travailleur intérimaire. Ces dispositions ont pour but d'empêcher la réinterprétation de soi-disant contrats d'entreprise (Scheinwerkverträgen) en contrat de cession de travailleurs intérimaires lorsque, à titre préventif, l'employeur intérimaire s'est procuré l'autorisation d'exercer l'intérim (« solution parachute »).

Aussi bien en cas de mise à disposition illégale de travailleurs intérimaires sans ladite autorisation, qu'en cas de violation des règles applicables quant au respect de la durée maximale ou encore en cas de non-respect de l'obligation de transparence ou de mise à disposition « en chaîne » (Kettenverleih) désormais explicitement interdite, le projet de loi accorde au travailleur intérimaire un droit d'opposition à la fiction d'un contrat de travail avec l'entreprise utilisatrice. L'intérimaire peut ainsi déclarer par écrit qu'il souhaite maintenir son contrat de travail avec son employeur, l'entreprise prêteuse. Son contrat de

zes und bei der Unternehmensbestimmung zu berücksichtigen sind. Zusätzlich soll ein Kriterienkatalog zur Abgrenzung von Arbeitsverträgen einerseits und Werk- und Dienstverträgen andererseits in das BGB eingeführt werden.

Der Entwurf hat seitens der deutschen Wirtschaft massive Kritik erfahren, insbesondere, da er in einigen Punkten deutlich über den Koalitionsvertrag hinausgeht. Es bleibt daher abzuwarten, ob der Entwurf im Rahmen der Frühkoordinierung mit dem Bundeskanzleramt und der Res-

sortabstimmung nicht doch noch deutlich entschärft und auf die Vereinbarungen des Koalitionsvertrags reduziert wird.

travail ne sera alors pas transféré à l'entreprise utilisatrice.

D'autres modifications apportées par ce projet de loi concernent l'interdiction du recours à des travailleurs intérimaires comme briseurs de grève ainsi qu'une mise au point stipulant que les travailleurs intérimaires doivent être pris en compte pour le calcul des valeurs-seuils selon la Loi allemande sur l'organisation sociale des entreprises (Betriebsverfassungsgesetz) et en matière de co-détermination. Par ailleurs, un catalogue de critères permettant de déterminer, d'une part,

les contrats de travail et, d'autre part, les contrats d'entreprise et de services doit être défini dans le Code civil allemand.

Le projet de loi a fait l'objet d'une rafale de critiques de la part de l'entrepreneuriat allemand, en particulier parce qu'il dépasse sensiblement le contrat de coalition. Il reste à voir si ce projet ne sera pas encore considérablement modifié au cours de la coordination avec la Chancellerie fédérale et de la concertation interne et limité aux accords du contrat de coalition.

Anpassungsbedarf bei Bonusregelungen aufgrund Änderungen der Positionen in der Gewinn- und Verlustrechnung

Am 23.7.2015 ist das Bilanzrichtlinienumsetzungsgesetz (BilRUG) in Kraft getreten. Eine wesentliche Neuerung betrifft den Begriff der Umsatzerlöse des § 277 Handelsgesetzbuch, welcher neu definiert und deutlich erweitert wurde.

Bisher waren Erlöse aus dem Verkauf und der Vermietung und Verpachtung von Erzeugnissen, Waren sowie Dienstleistungen in der Gewinn- und Verlustrechnung nur dann als Umsatzerlöse auszuweisen, wenn sie typisch für die gewöhnliche Geschäftstätigkeit der Gesellschaft waren. Nach der Neudefinition entfällt jedoch das Kriterium der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit, so dass die vorgenannten Erlöse nunmehr stets unter den Umsatzerlösen auszuweisen sind. Damit kommt es zu einer deutlichen Erweiterung der unter den Begriff Umsatzerlöse fallenden Posten – zu Lasten der Position der sonstigen betrieblichen Erträge. Ferner entfallen die Positionen außerordentliches Ergebnis und Ergebnis aus ge-

wöhnlicher Geschäftstätigkeit.

Die Neufassung der Gewinn- und Verlustrechnung sollte auch bei der üblicherweise zu Jahresbeginn erfolgenden Festlegung von umsatzabhängigen Zielvorgaben, etwa für Geschäftsführer, beachtet werden. Es empfiehlt sich, bestehende Verträge mit Bonusregelungen, die auf die Erreichung eines bestimmten Umsatzerlöses abstellen, entsprechend anzupassen. Auf diese Weise erlangen die Parteien Rechtssicherheit, dass die Ermittlung auf Basis der neuen Definition erfolgt. Darüber hinaus werden lästige Nebenrechnungen zur Ermittlung nach der bisherigen Definition vermieden.

Nécessité d'adaptation des règles de bonus en raison des changements de positions dans les comptes de profits et pertes

Le 23.7.2015 la Loi de transposition de la directive comptable (Bilanzrichtlinienumsetzungsgesetz – BilRUG) est entrée en vigueur. Une importante innovation concerne le terme « chiffre d'affaires » de l'art. 277 du Code de commerce allemand qui a été redéfini et sensiblement élargi.

Jusqu'à maintenant, les profits provenant de la vente ou de la location et du bail de produits, marchandises ainsi que des prestations de services devaient figurer dans le compte de profits et pertes en tant que chiffre d'affaires s'ils étaient typiques de l'activité ordinaire de la société. Selon la refonte, le critère de l'activité ordinaire a été supprimé, de sorte que les profits susmentionnés apparaissent désormais toujours dans la catégorie du chiffre d'affaires. On parvient ainsi à un élargissement significatif des positions englobées par ce terme – au détriment de la position des autres produits d'exploitation. En outre, les positions du résultat exceptionnel et du résultat provenant des activités

ordinaires de la société ont également été supprimées.

La nouvelle version de calcul des comptes de profits et pertes doit également, généralement en début d'année, être prise en considération lors de la détermination des objectifs en fonction du chiffre d'affaires, pour les gérants par ex.,. Il est conseillé d'adapter les contrats existants ayant une réglementation de bonus basée sur l'atteinte d'un certain chiffre d'affaires. Ainsi, les parties sont juridiquement certaines que le calcul s'effectue selon la nouvelle définition. Par ailleurs, d'autres calculs pénibles pour réajuster conformément à la nouvelle définition seront ainsi évités.

GGV in eigener Sache

GGV vous informe sur GGV

Seit Jahresbeginn sind **Maren Reiter** und **Dr. Oliver von Schweinitz** Partner bei GGV. Steuerberaterin Reiter kam bereits 2011 zu GGV und leitet die Steuerabteilung des Hamburger Büros. Der 40-jährige Rechtsanwalt und Steuerberater von Schweinitz kommt von PwC und wird an den Standorten Hamburg und Frankfurt den Bereich Financial Services bei GGV stärken und mittelständische Unternehmen bei deren Internationalisierung beraten.

Ebenfalls zum Jahresbeginn verstärkt der Standort Frankfurt sein deutsch-französisches Team mit **Caroline Roggenbuck**, Rechtsanwältin und Maître en droit.

Das Pariser Büro heißt ab dem 1.2.2016 **Karoline Kettenberger** willkommen, die als Junior-Anwältin das Arbeitsrechtteam unterstützen wird.

Depuis le début de l'année, **Maren Reiter** et **Oliver von Schweinitz** sont associés chez GGV. Me Reiter joignait GGV déjà en 2011 et dirige le département de droit fiscal du bureau de Hambourg. Me von Schweinitz, avocat et conseiller fiscal, âgé de 40 ans, vient de PwC et renforce les bureaux de Hambourg et de Francfort dans le domaine des services financiers et conseille les moyennes entreprises dans leur internationalisation.

Caroline Roggenbuck, avocate et Maître en droit, débute également en début de cette année au bureau de Francfort et renforce l'équipe franco-allemande.

Le bureau à Paris accueillera à compter du 1.2.2016 **Karoline Kettenberger** qui, en tant qu'avocat junior, viendra renforcer l'équipe de droit social.

Möchten Sie keine Informationsmails mehr von uns erhalten? [Hier](#) können Sie sich abmelden.

Der Inhalt dieses Informationsbriefs wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt. Eine Haftung für die Richtigkeit kann von GGV jedoch nicht übernommen werden. Für alle Texte besteht urheberrechtlicher Schutz.

Vous ne souhaitez plus recevoir de courriel d'information de notre part ? Vous pouvez vous désabonner [ici](#).

Les informations contenues dans la présente Lettre ont été collectées avec la plus grande vigilance. Néanmoins, la responsabilité de GGV ne saurait être engagée du fait de ces informations. Tous les textes de la présente Lettre sont protégés par le droit d'auteur.

GGV Grütmacher Gravert Viegener Partnerschaft mbB
Rechtsanwälte | Wirtschaftsprüfer | Steuerberater
Notare | Avocats à la Cour

Deutsch-Französische Praxisgruppe
Equipe Franco-Allemande

Mitglied von / Membre de
TAGLaw® A Worldwide Alliance of Independent Law Firms
www.taglaw.com und / et
TIAG® A Worldwide Alliance of Independent Accounting Firms
www.tiagnet.com

www.gg-v.com

Adressen / Adresses:

WestendGate · Hamburger Allee 2 – 4, D-60486 Frankfurt am Main
TEL + 49 (0) 69 / 9 79 61-107
E-MAIL frankfurt@gg-v.de

Herrengraben 3, D-20459 Hamburg
TEL + 49 (0) 49 / 36 96 33-0
E-MAIL hamburg@gg-v.de

12, rue d'Astorg, F-75008 Paris
TEL + 33 (0) 1 / 44 51 05 70
E-MAIL paris@gg-v.net